

## شناسایی و رتبه بندی ابعاد و مولفه های اثرگذار بر کیفیت حسابرسی بر پایه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار به روش دلفی و تکنیک آنتروپی شانون

علیرضا نصیرپور

دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران  
alirezanasirpour@yahoo.com

سعید جبارزاده کنگرلویی

دانشیار، گروه حسابداری، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول)  
Jabbarzadeh.s@gmail.com

جمال بحری ثالث

دانشیار، گروه حسابداری، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران  
j.bahri@iaurmia.ac.ir

یونس بادآور نهندي

دانشیار، گروه حسابداری، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران  
badavarnahandi@iaut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۳۱

### چکیده

درجه اتکاء کاربران صورت‌های مالی درخصوص حسابرسی، به کیفیت حسابرسی انجام شده بستگی دارد. باوجود اهمیتی که کیفیت حسابرسی برای ثبات بازارهای مالی و سرمایه دارد، هنوز هم بخش زیادی از نوع تحقیقاتی که این موضوع را بررسی می‌کنند، درباره تعریف اجزاء و معیارهای اندازه‌گیری کیفیت حسابرسی بحث دارند زیرا کیفیت حسابرسی چندوجهی است و عوامل متعددی به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر آن اثر دارند. عوامل مربوط به محیط کار از جمله معنویت و جو اخلاقی می‌تواند در این زمینه نقش داشته باشد. در این مقاله که بخشی از یک پژوهش است. تدوین، تدقیق و پالایش مولفه‌ها و شاخص‌های اثرگذار در این زمینه مدنظر می‌باشد. بنابراین هدف این پژوهش شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های مؤثر بر کیفیت حسابرسی بر پایه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار و نیز رتبه‌بندی مولفه‌های آن است.

به منظور انجام این پژوهش که در سال ۱۳۹۹ انجام شده است، از طریق روش دلفی، به جمع‌آوری نظریه‌های حلقه ۱۵ نفره از متخصصان و اساتید در دو مرحله به صورت مصاحبه و پرسشنامه پرداخته شد. داده‌های حاصل در مرحله نهایی به کمک تکنیک آنتروپی شانون مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد مهمترین بعد تأثیرگذار بر ارتقاء کیفیت حسابرسی بعد رهبری، با مولفه‌های رهبری معنوی و سبک رهبری است و پس از آن به ترتیب ابعاد سازمانی، روان‌شناختی و فردی قرار دارند. در نهایت ۴ بعد، ۱۲ مولفه و ۵۲ شاخص شناسایی گردید که وزن ابعاد و ترتیب اهمیت آن نشان داده شده است.

واژه‌های کلیدی: کیفیت حسابرسی، روش دلفی، تکنیک آنتروپی شانون، معنویت و جو اخلاقی در محیط کار.

## ۱- مقدمه

بحران های مالی چند دهه گذشته و ادامه آن ها تاکنون، چه در ایران و چه در خارج از ایران و نیز وجود مواردی از ورشکستگی شرکت هایی همچون وردکام، انرون و ... که تاکنون وجود داشته است باعث دقت و افزایش نظرها به حرفه حسابرسی شده است. (رویایی و همکاران، ۱۳۹۲).

درجه اتکاء کاربران صورت های مالی در خصوص حسابرسی، به کیفیت حسابرسی انجام شده بستگی دارد. با وجود اهمیتی که کیفیت حسابرسی برای ثبات بازارهای مالی و سرمایه دارد، هنوز هم بخش زیادی از نوع تحقیقاتی که این موضوع را بررسی می کنند، درباره تعریف، اجزاء و معیارهای اندازه گیری کیفیت حسابرسی بحث دارند (آقایی قهی و همکاران، ۱۳۹۹). تا به امروز تلاش های زیادی برای تعریف کیفیت حسابرسی صورت گرفته است با این حال هیچ کدام از آن ها منجر به تعریف مورد قبول یا مورد پذیرش انجمن های حرفه ای قرار نگرفته است زیرا کیفیت حسابرسی یک مفهوم یک بعدی نیست بلکه مجتمع و چند وجهی است و عوامل بسیاری چه به صورت مستقیم و چه غیر مستقیم بر آن اثرگذار هستند (دریایی و عزیز، ۱۳۹۷) و تعریف جامعی از کیفیت حسابرسی که دربرگیرنده همه رویکردها باشد، وجود ندارد (علوی و همکاران، ۱۴۰۰).

سازمان ها اکنون به طور روز افزونی، بی ارزشی کسب موفقیت های مالی را در مقابل هزینه ارزش های انسانی درک کرده اند و در شروع هزاره جدید برای کمک به کارکنان در جهت متوازن ساختن زندگی کاری و خانوادگی آن ها و نیز شکوفا کردن قابلیت های بالقوه شان در محیط کاری راه های جدیدی یافته اند (مارکز و همکاران، ۲۰۰۵).

عواملی همچون بحران های اقتصادی در جهان، روند جهانی شدن، فقدان یکپارچگی در سازمان ها باعث تمایل مردم به ایجاد ارتباط انسانی و نیاز شدید به یک حسن معنا در کار شده است (استوارت، ۲۰۰۲).

محققان بیان می کنند که معنویت در محیط کار می تواند به مزایا و منافعی از قبیل بهبود نگرش شغلی کارکنان مانند افزایش رضایت شغلی و مشارکت شغلی در محیط کار و افزایش اخلاق و وجدان کاری و انگیزش بیشتر منجر شود که تمامی موارد مذکور به صورت مستقیم و غیر مستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثر بخشی سازمانی می شود (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۵). از سوی دیگر انتظار عمومی جامعه از هر حرفه خصوصاً حرفه حسابرسی رعایت اخلاق است که نقش مهمی در بقای حرفه حسابرسی و افزایش قابلیت اعتماد آن دارد. حسابرسان نه تنها در قبال سازمان تحت فعالیت خود دارای تعهد

قانونی و اخلاقی هستند ، بلکه با توجه به اینکه در راستای حفاظت از منابع عمومی انتخاب شده اند باید از اخلاقی بودن تصمیمات اتخاذ شده در خصوص تامین این منابع نیز اطمینان یابند (ذکریا و هارون، ۲۰۱۰). از دیدگاه شفر جو اخلاقی سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است و تصمیم گیری بدون وجود جو اخلاقی مطلوب ممکن است پیامدهای غیر قابل انتظار و نامطلوبی داشته باشد. جو اخلاقی عاملی برای حل و فصل مسائل مربوط به شیوه های غیر اخلاقی در سازمان محسوب می شود (کاشانی پور و همکاران، ۱۳۹۹).

از آنجا که کیفیت حسابرسی چند بعدی و نادیدنی است، پژوهشگران در جستجوی جانشین ها یا شاخص هایی از کیفیت حسابرسی مانند نظر کارشناسان هستند (حساس یگانه و جعفری، ۱۳۸۶). کیفیت حسابرسی به عنوان یکی از عوامل تعیین کننده عملکرد حسابرسی است (نمازی و همکاران، ۱۳۹۰). به اعتقاد دولان و شولر (۱۹۸۱)، سه نوع متغیر بر عملکرد اثرگذارند که عبارتند از متغیرهای فردی، روان شناختی و سازمانی (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۹).

با توجه به مطالب مذکور، اهمیت کیفیت حسابرسی بیش از پیش آشکار می شود. در پژوهش های قبلی انجام شده عنوان گردیده است که در مطالعات گذشته، کیفیت حسابرسی به اشکال گوناگونی بیان و اندازه گیری شده است که هر یک با محدودیت هایی مواجه بوده است که مهمترین آن اندازه گیری کیفیت حسابرسی با استفاده از یک یا چند معیار محدود بوده است ، فلذا ضروری است از مجموعه معیارهایی که می تواند کیفیت حسابرسی را دقیق تر بیان کند استفاده شود (بینگ و همکاران، ۲۰۱۴).

اگرچه برخی تحقیقات در زمینه رابطه کیفیت حسابرسی با متغیرهای مختلف و یا شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی انجام شده است ، فلذا با توجه به اهمیت و عدم در نظر گرفتن معنویت و جو اخلاقی در محیط کاری ایران در پژوهشهای قبلی، شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران بر پایه معنویت و جو اخلاقی به عنوان هدف پژوهش ضروری به نظر می رسد. بررسی ها نشان می دهد که در تحقیقات مرتبط با کیفیت حسابرسی برخی به نتیجه کار حسابرسی و برخی دیگر بر فرایند حسابرسی و بعضی نیز به برداشت استفاده کنندگان از خدماتی که حسابرسی ارائه می کند تاکید می کنند. همچنین تحقیقاتی که انجام گرفته است تعدادی از عوامل مؤثر بر کیفیت حسابرسی را مورد بررسی قرار داده است یا اینکه بخش هایی از کیفیت حسابرسی مورد توجه و بررسی قرار داده شده است و تاکنون در خصوص اثر عوامل معنویت و جو اخلاقی در محیط کار که به صورت مستقیم یا غیر

به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر و قضاوت حسابرسان ارتباط معناداری وجود دارد.

صفرزاده و همکاران (۱۳۹۹)، به بررسی تاثیر تیپ شخصیتی بر کیفیت حسابرسی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که نوع شخصیت حسابرسان در دیوان محاسبات بر کیفیت حسابرسی آنان تاثیر دارد و نیز جنسیت بر رابطه بین نوع شخصیت دیوان محاسبات و کیفیت حسابرسی آنان نقش تعدیل گر ایفا نمی کند

کلوانی (۱۳۹۸)، در پژوهشی به ارتباط بین انگیزه حسابرسان و کیفیت کار حسابرسی با توجه به ویژگی های فردی حسابرسان پرداخت و به این نتیجه رسید بین انگیزه حسابرسان و کیفیت حسابرسی و نیز بین انگیزه حسابرسان و کیفیت حسابرسی با توجه به جنسیت رابطه معناداری وجود دارد ولی این ارتباط در مورد سن صدق نمی کند.

کرمی و همکاران (۱۳۹۸)، الگوی کیفیت حسابرسی را بر مبنای زنجیره تأمین گزارشگری مالی انجام دادند و با استفاده از روش دلفی فازی و با توجه به چند وجهی بودن کیفیت از دیدگاه افراد مختلف، کیفیت حسابرسی را دربرگیرنده اجزاء، ابعاد و مولفه های محتوایی ارائه دادند و آن را به ابعاد اصلی ساختار سازمانی و راهبری، نظام کنترل های داخلی، استانداردهای حرفه ای و مقررات ناظر بر گزارشگری مالی، ساختار موسسات حسابرسی، استانداردهای حسابرسی و قوانین و مقررات نظارت بر حرفه، اجرای عملیات و گزارشگری، حرفه و بازار حسابرسی طبقه بندی کردند.

دریایی و عزیز (۱۳۹۷)، رابطه بین اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی را با توجه به متغیر تعدیل گر شک و تردید حرفه ای حسابرسی بررسی نمودند و مشخص شد متغیر شک و تردید حرفه ای به عنوان یک متغیر تعدیل گر، تاثیر گذار بر رابطه بین اخلاق و صلاحیت حرفه ای با کیفیت حسابرسی است و منجر به افزایش کیفیت حسابرسی می شود.

بهبزادیان و ایزدی نیا (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان شناخت عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی، از طریق مدل سازی مبتنی بر معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات، به مدل مفهومی در خصوص کیفیت حسابرسی و عوامل موثر بر آن شامل عملیات حسابرسی، گروه حسابرسی و مقررات حسابرسی دست یافتند.

قانعی و چادگانی (۱۳۹۶) به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت حسابرسی پرداخته و به این نتیجه رسیدند که وجود رضایت شغلی باعث کیفیت حسابرسی خواهد شد.

مستقیم می تواند کیفیت حسابرسی را تحت تاثیر قرار دهد تحقیق جامعی انجام نشده است و پر کردن خلاءهای موجود در این زمینه مطرح است فلذا ضرورت دارد تا عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی از جنبه های مذکور با استفاده از ابزار های سنجش مناسب شناسایی و رتبه بندی گردد. نو آوری دیگر پژوهش حاضر که آن را با سایر پژوهشهای مرتبط با کیفیت حسابرسی متمایز می کند بهره گیری از روش دلفی و نظر متخصصان و خبرگانی است که دغدغه زیادی در خصوص کیفیت حسابرسی دارند و نیز استفاده از تکنیک آنتروپی شانون که در تحقیقات حسابرسی کمتر استفاده شده است. این پژوهش به ادبیات دانشگاهی در مورد رفتار حسابرسان کمک کرده و نیز نتایج حاصل از آن می تواند برای توسعه استانداردهای اخلاقی در ایران بسیار مفید باشد. همچنین موسسات حسابرسی می توانند ضمن تقویت روحیه معنویت کاری کارکنان از بروز رفتارهای غیر اخلاقی جلوگیری کرده و نسبت به بهبود کیفیت حسابرسی بهره ببرند. نتایج حاصل از تحقیق می تواند باعث ارتقای درک حسابرسان از مسائل مربوط به معنویت و جو اخلاقی در محیط کار و نحوه تصمیم گیری در خصوص آنها در راستای افزایش کیفیت حسابرسی و بهبود برنامه ریزی به منظور پیاده سازی و ارتقای جو اخلاقی و معنوی جهت پیشبرد فعالیتها و اقدامات حسابرسان در راستای سیاستها و چشم انداز موسسات حسابرسی و تلاش برای حداقل کردن عملکرد های نامناسب گردد.

## ۲- پیشینه پژوهش

علوی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی تحت عنوان تاثیر اندازه موسسه حسابرسی بر کیفیت حسابرسی در موسسات عضو حسابداران رسمی ایران، نشان دادند رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای کیفیت حسابرسی شامل تعداد شرکا، تعداد کارکنان حرفه ای، تعداد حسابرسان رسمی، تعداد کارها و قدمت موسسه بر کیفیت حسابرسی و رابطه منفی و معنادار بین متغیر درآمد سالیانه بر کیفیت حسابرسی وجود دارد.

آقایی قهی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان مدل مفهومی عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی در ایران به روش نظریه پردازی زمینه ای، عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی را از طریق یک مدل سیستمی و مفهومی در قالب عوامل سیاست گذاری در حرفه حسابرسی، عملیاتی و اجرایی مشخص کردند و نیز عوامل عملیاتی از طریق پیوند با عوامل سیاست گذاری و نظارتی در قالب عوامل ورودی، فرایندی و خروجی مشخص و گزارش شد.

گلشائیان و همکاران (۱۳۹۹)، با بررسی تاثیر فشارهای اجتماعی، تعهد و ویژگی های شخصیتی بر قضاوت حسابرسان

مجتهدزاده و آقایی (۱۳۸۳)، در تحقیقی به بررسی عوامل موثر بر کیفیت حسابداری مستقل از دیدگاه استفاده کنندگان و حسابرسان مستقل پرداختند. که در این تحقیق ۲۴ عامل شناسایی و مورد تایید قرار گرفت. و مشخص شد تفاوت معناداری در اغلب موارد بین دیدگاههای استفاده کنندگان و حسابرسان مستقل وجود ندارد.

هردا و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی با بررسی اینکه چرا و چگونه روابط و مبادلات اجتماعی حسابرسان با شرکت، همکاران و مشتریان آنها بر نگرش و رفتار آنها تاثیر می گذارد و پیامدهای آن بر کیفیت حسابداری چیست، نشان دادند که چگونه ارتباط سازنده می تواند توسعه یافته و منجر به نتایج مفیدی مانند کاهش فرسودگی حسابرس گردد و اهمیت آن بر کیفیت حسابداری را از این جنبه عنوان کردند که کیفیت حسابداری به گزارشگری مالی بهبود یافته ای تبدیل می شود که به دینفعانی که برای تصمیم گیری آگاهانه تجاری به صورتهای مالی حسابداری شده اعتماد می کنند، کمک می کند و به طور خاص، به نقش حسابرسان در مورد رفتار منصفانه در تقویت پیوند روان شناختی قوی با هدف پشتیبانی ادراک شده تاکید می کنند و اینکه چگونه تعهد حسابرسان می تواند منجر به نتایج سازمانی مطلوبی از جمله افزایش کیفیت حسابداری و گزارشگری مالی شود

توشنگ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی به رابطه بین تلاش حسابداری و کیفیت حسابداری از دیدگاه فرایند حسابداری و نتایج حسابداری پرداختند و نتایج نشان داد که تلاش حسابداری به طور معناداری احتمال تعدیلات حسابداری را افزایش می دهد. همچنین نتایج نشان داد تاثیر تلاش حسابرس بر کیفیت حسابداری زمانیکه فعالیت مشتریان پیچیده تر و شرکتهای حسابداری بزرگتر باشند، کمتر می شود. در مجموع شواهد نشان داد که تلاش حسابداری با تاثیر گذاری بر فرایند حسابداری و بازده حسابداری، نقش مهمی در بهبود کیفیت حسابداری دارد

شروود و همکاران (۲۰۲۰)، به بررسی رابطه بین تنوع در سطح پرسنل حرفه ای شرکت های حسابداری و کیفیت حسابداری پرداختند. داده های تحقیق حاصل منابع انسانی حسابدار رسمی ۴۲ ایالت آمریکا می باشد. نتایج تحقیق نشان داد موسسات حسابداری که تعداد بیشتری از کارکنان واجد شرایط دارند از کیفیت حسابداری بالاتری برخوردارند و این موضوع در فصل کاری شلوغ بیشتر نمایان می شود.

کوسومو و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی تحت عنوان تجزیه و تحلیل تاثیر معنویت در محیط کار بر ناکارآمدی حسابرس و تاثیر بر کیفیت حسابداری به این نتیجه رسیدند که معنویت در محیط کار بر کیفیت حسابداری تاثیر مثبت و معناداری دارد و بر رفتار ناکارآمد حسابرس تاثیر معنادار منفی دارد.

نیکبخت و همکاران (۱۳۹۶)، به بررسی عوامل موثر بر کیفیت حسابداری با توجه به شاخص های نظارت بر حسابداری شرکت های سهامی عام پرداخته، سپس با استفاده از روش سلسله مراتب فازی، رتبه بندی عوامل موثر بر کیفیت حسابداری را انجام دادند.

صالحی (۱۳۹۵)، رابطه اخلاق حرفه ای حسابرس و کیفیت حسابداری را مورد بررسی قرار داد و نتیجه گرفت استقلال حسابداری، بی طرفی، تعهد حسابرس به درستکاری، صداقت، رازداری و عملکرد حرفه ای باعث افزایش کیفیت حسابداری می شود.

علوی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر کیفیت حسابداری در موسسات حسابداری عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، به این نتیجه رسیدند که بین تعداد شرکاء و تعداد کارهای موسسه حسابداری با امتیاز کنترل کیفیت حسابداری رابطه معنادار منفی و بین متغیرهای کیفیت حسابداری، شامل تعداد حسابداران رسمی تحت استخدام، تعداد کارکنان هر حرفه و قدرت موسسه حسابداری با کنترل کیفیت حسابداری، رابطه معنادار مثبت وجود دارد.

مشایخی و همکاران (۱۳۹۲)، مدل یکپارچه کیفیت حسابداری برای بخش خصوصی را با استفاده از روش تحقیق کیفی و رویکرد زمینه بنیان استفاده نمودند که با رویکرد سیستمی بررسی شد و به این نتیجه رسیدند کیفیت ورودیها، فرایند و خروجی های حسابداری، تعیین کننده کیفیت حسابداری می باشد و کیفیت تمام اجزای سیستم، مورد توجه قرار می گیرد.

جهانی و همکاران (۱۳۹۲)، به بررسی تاثیر استقلال، درستکاری و بی طرفی حسابرسان بر عملکرد سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که استقلال رای و درستکاری و بی طرفی بر عملکرد سازمان تاثیر دارد.

رحیم نیا و نیکخواه فرخانی (۱۳۹۲)، به بررسی تاثیر جو اخلاقی سازمان بر عملکرد سازمانی و تمایل به ترک خدمت پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اقدامات اخلاقی فروش بیشترین تاثیر مثبت بر عملکرد نمایندگی ها دارد و اینکه نتایج گویای تاثیرپذیری عملکرد نمایندگی های فروش و تمایل به ترک خدمت فروشندگان از جو اخلاقی سازمان و ابعاد آن می باشد.

حساس یگانه و جعفری (۱۳۸۴)، پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر استقلال و شایستگی اعضاء جامعه حسابداران رسمی، از طریق پرسشنامه و به روش دلفی انجام دادند و قوانین و مقررات، تضاد منافع، ساز و کار بازار و اندازه موسسه حسابداری به عنوان عوامل موثر بر استقلال و نیز تخصص گرایی، کارایی حسابداری و کشف تحریف ها به عنوان عوامل موثر بر شایستگی حسابداری انتخاب شدند.

کارشناسان و خبرگان بهره گرفته می شود که از طریق مصاحبه و توزیع پرسش نامه ها در بین افراد و بازخورد کنترل شده نظر ات و پاسخ های دریافتی صورت می گیرد. بالدوین (۱۹۷۵) اعتقاد بر این دارد که زمانی که کفایت دانش علمی نزد تصمیم گیرندگان وجود نداشته باشد بایستی نسبت به اتخاذ تصمیم با اتکاء به ادراکات خود و یا آراء خبرگان اقدام کنند. (سرمد و دیگران ۱۹۹۸) زمانی که نیاز به شناخت و آگاهی نظر گروهی از متخصصان و خبرگان باشد و امکان لازم برای جمع کردن آن ها در یک مکان و جلسه میسر نباشد می توان از روش دلفی بهره جست (استون فیش و بازی ۲۰۰۵).

به اعتقاد هسو و برایان در روش دلفی در مرحله اول، فرایند دلفی با یک پرسش نامه یا مصاحبه باز شروع میشود. در مصاحبه باز مبانی اساسی مستخرج از مرور ادبیات در موضوع پژوهش و موارد مربوط به آن مورد توجه قرار میگیرد. بعد از جمع آوری پاسخها، در مرحله بعد، هر شرکت کننده پرسشنامه بسته ای با توجه به اطلاعاتی که در مرحله قبل در اختیار آنها قرار داده شده و بدست آمده است، دریافت میکند و نسبت به اولویت بندی و درجه بندی آنها اقدام میکند. در پایان این مرحله اجماع شروع به شکل گیری میکند و می توان پاسخ های آنها را برای هم منتشر کرد. در مرحله بعد از هر یک از اعضاء خواسته می شود که در داوری خود در صورت لزوم تجدید نظر کنند و یا در صورت عدم اجماع دلایل خود را ذکر کنند و در مرحله چهارم و معمولاً آخرین مرحله لیستی از موارد اجماع یا عدم اجماع در اختیار اعضاء قرار می گیرد که آخرین فرصت برای اعضاء در مورد داوری و تجدید دیدگاه محسوب میشود. تعداد دفعات تکرار و مراحل روش دلفی بسته به میزان و درجه توافق اعضاء می تواند از سه تا پنج مرحله باشد.

نکات کلیدی استفاده از روش دلفی براساس نظر (هسو و برایان، ۲۰۰۷) به شرح زیر در جدول ۱ آورده شده است. همچنین در این پژوهش جهت تحلیل داده های حاصل از مرحله دوم دلفی از تکنیک آنتروپی شانون استفاده شده است. این روش بسط یک فرمول ریاضی است که نسبت به روش سنتی (فراوانی و میانگین) از اعتبار و قوت بیشتری برای تحلیل و تعیین اولویت شاخص ها برخوردار است (آذر، ۱۳۸۰).

شروود و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی بررسی کردند که آیا افراد حرفه ای که غیر حسابدار هستند بر کیفیت حسابرسی تاثیر گذار هستند؟ در این پژوهش نتایج بیانگر این مطلب است که وجود افراد غیر حسابدار رسمی با کیفیت بالای حسابرسی همراه است. ترونک (۲۰۱۸)، تاثیر رضایت شغلی کارکنان حسابرسی را بر کیفیت حسابرسی مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی حسابرسان بر کیفیت حسابرسی اثرگذار است. زحمتکش و رضازاده (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان تاثیر ویژگی های حسابرسان بر روی کیفیت حسابرسی به بررسی تاثیر تجربه و انگیزه، شایستگی حسابرسان، پاسخگویی و بی طرفی بر روی کیفیت حسابرسان پرداختند و نتیجه گرفتند شایستگی حرفه ای، پاسخگویی و بی طرفی اثرات قابل توجهی بر روی کیفیت حسابرسان دارد. جعفر و همکاران (۲۰۰۶)، در بررسی خود تحت عنوان بحث مفهومی شخصیت حسابرسان و کشف تقلب به وجود ارتباط بین عوامل شخصیتی و عملکرد شغلی حسابرسان اشاره کردند. آتلی و پیرس (۱۹۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان فشار بودجه زمانی حسابرسان، ارتباط معنی دار بین تعهدات سازمانی و رفتارهای کاهنده کیفیت حسابرسی یافتند.

### ۳- سوالات پژوهش

سوالات پژوهش را می توان به شرح زیر عنوان کرد:

- ۱) عوامل اثرگذار بر کیفیت حسابرسی بر پایه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار کدامند؟
- ۲) وزن دهی و رتبه بندی عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی بر پایه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار چگونه است؟

### ۵- روش شناسی پژوهش

از آنجا که نتایج حاصل از این پژوهش در انجام اقدامات و اصلاحات مربوط به افزایش کیفیت حسابرسی قابلیت کاربردی دارد تا با استفاده از آن ها اقدام به آسیب شناسی نمود و نسبت به بهبود فعالیت ها اقدام نماید لذا از لحاظ هدف، کاربردی محسوب می شود. لازم به ذکر است با توجه به اینکه در این تحقیق موارد جدیدی مورد بررسی قرار میگیرد که در تحقیقات گذشته مد نظر نبوده است یا به صورتی جامع مورد بررسی قرار نگرفته است فلذا در حوزه تحقیقات توسعه ای نیز قرار میگیرد. قلمرو زمانی تحقیق سال ۱۳۹۹ می باشد. برحسب داده ها نیز این پژوهش جزو تحقیقات کیفی است و از فن دلفی استفاده شده است. زمانی که قرار بر این است درباره اتفاق نظر یک جمع صاحب نظر درباره یک موضوع خاص به بررسی پرداخته شود، از روش دلفی استفاده می شود. این روش، فرایند ساختار یافته ای است که برای جمع آوری و طبقه بندی نظرات گروهی از

جدول ۱: نکات کلیدی روش دلفی

| مزایا                                | بهره گیری از نظرات کارشناسان و متخصصان در حوزه مورد نظر و استفاده از فرایند بازتاب و فرایند تجدید نظر جهت حصول نتیجه دقیق تر |
|--------------------------------------|--|
| تعداد افراد مورد نیاز                | ۱۰ الی ۲۰ نفر  |
| مدت زمان مورد نیاز                   | حداقل ۴۵ روز   |
| تعداد مراحل تکرار مصاحبه یا پرسشنامه | سه تا پنج مرحله  |
| میزان توافق مورد نظر برای حصول نتیجه | بین ۷۰ تا ۸۰ درصد (نمره بالای ۳ از مقیاس لیکرت)  |

### ۶- رویه انجام پژوهش

در روش دلفی انتخاب حلقه صاحب نظران بخش بسیار مهمی است اطلاع این حلقه یا گروه از موضوع مورد بحث، برای کیفیت بالای نتایج دلفی به عنوان یک تضمین محسوب خواهد شد. لذا حلقه اعضای دلفی بر اساس تخصص و آگاهی و تجربه انتخاب می شوند نه بر اساس فرایند انتخاب تصادفی (لینستون و مورای ۲۰۰۲). فلذا در پژوهش حاضر، با در نظر گرفتن شرایط حاکم بر کشور از نظر بیماری منحوس کرونا و سایر موارد مذکور، ابتدا لیست ۲۰ نفره از اساتید و متخصصان با توجه به نظر اساتید راهنما با در نظر گرفتن شناخت از متخصصان و خبرگان انتخاب شدند که دارای تخصص و تجربه در زمینه پژوهش حاضر و متشکل از اساتید دانشگاه و مدیران و شرکای حسابرسی بودند. برای این منظور از روش نمونه گیری هدفمند استفاده شده است بدین صورت که زمانیکه خبرگان و متخصصان شناخته شده باشند، میتوان از روش نمونه گیری هدفمند یا مبتنی بر هدف استفاده کرد. (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۹)

پس از آگاه کردن و اطلاع رسانی راجع به موضوع پژوهش و چگونگی انجام آن، ۱۵ نفر از این لیست، زمان لازم را برای مصاحبه در اختیار پژوهشگر قرار دادند در اولین گام یا مرحله، مصاحبه ای به صورت نیمه ساختار یافته ترتیب داده شد. به این صورت که در ابتدای مرحله اول و پس از هماهنگی و مراجعه به هر یک از اعضای حلقه ۱۵ نفره نسبت به ارائه توضیحات در خصوص پژوهشهای انجام شده در تحقیقات پیشین، خلاهای موجود، هدف پژوهش حاضر و علت انتخاب به هر یک از اعضای اقدام شد. در این مرحله مهمترین عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی با در نظر گرفتن معنویت و جو اخلاقی در محیط کار حسابرسی از نگاه متخصصان شناسایی شد و سپس یافته های حاصل از مرور منابع در این زمینه در اختیار هر یک از اعضای قرار گرفت تا در صورت نیاز نسبت به ارائه نقطه نظرات خود اقدام نمایند.

پس از انجام مرحله اول مولفه های اثرگذار از نگاه متخصصان استخراج گردید و این مولفه ها در تناظر با مولفه های مستخرج از مرور منابع قرار گرفت و در نهایت ۱۳ مولفه به عنوان مولفه های اثرگذار بر کیفیت حسابرسی بعد از پالایش و تدقیق تعیین گردید که به شرح زیر در شکل ۱ دیده می شود. این ۱۳ مولفه در مرحله دوم دلفی، بنابر نظر اساتید راهنما در ۴ بعد به شرح زیر دسته بندی گردید.

- ابعاد فردی شامل ۴ مولفه شخصیت، انگیزش، تقوا، تجربه و سوابق
- ابعاد روان شناسی شامل ۵ مولفه تیپ شخصیتی، معنویت در محیط کار، جو اخلاقی سازمانی، روان شناختی محیط کار و رضایت شغلی
- ابعاد سازمانی شامل تعهدپذیری سازمانی و جامعه پذیری سازمانی
- ابعاد رهبری شامل رهبری معنوی و سبک رهبری سپس شاخص های مربوط به مولفه های مذکور استخراج و به همراه مولفه ها به صورت پرسش نامه بسته با پاسخ های پنج درجه ای طیف لیکرت در اختیار اعضای گروه قرار گرفت. پرسشنامه مذکور از دو قسمت به شرح زیر تشکیل شده بود: بخش اول سوالات، مربوط به طبقه بندی مولفه ها در ۴ بعد می باشد که در این بخش، از متخصصان و خبرگان خواسته شده بود تا نظر خود را در مورد طبقه بندی مولفه ها در ابعاد فردی، رهبری، روان شناختی و سازمانی اعلام کنند که در پاسخ به سوالات، ۱۲ نفر، نظر موافق و ۳ نفر اعلام کردند که نظر خاصی ندارند که بیانگر موافقت ۸۰ درصدی خبرگان با طبقه بندی مذکور می باشد بخش دوم پرسشنامه، در خصوص میزان نقش شاخص های مولفه ها در سنجش کیفیت حسابرسی بر پایه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار می باشد که به صورت سوالات پنج گزینه ای طیف لیکرت در اختیار متخصصان قرار گرفت تا درجه اهمیت هر یک از شاخص ها، مولفه ها و ابعاد تعیین گردد. نتایج در جدول ۲ نشان داده شده است. پرسشنامه بعد از تدوین در اختیار اساتید راهنما و ۳ تن از اساتید و خبرگان اجرایی قرار داده شد و نسبت به روایی آن اطمینان حاصل شد. باتوجه به اینکه مولفه های حاصل از تحقیق دارای پرسشنامه استاندارد میباشند که در پژوهش های مختلف در ایران مورد استفاده قرار گرفته اند، از جمله در تیپ شخصیتی از پرسشنامه مربوط به ابعاد پنج گانه شخصیتی مک کری و کوستا (۱۹۸۷)، در تعهد پذیری سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر (۱۹۹۱) که در پژوهشهای محمدی و طریقی (۱۳۹۶) و احمدزاده و همکاران (۱۳۹۶) نیز استفاده شده است، در رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد مینه سوتا (MSQ) که در پژوهش نصرآبادی و

قبولی برخوردار است. با این حال به دلیل استفاده از بخش دوم اشاره شده در پرسشنامه مذکور در ادامه تحقیق، برای سنجش پایایی این پرسشنامه از طریق نمونه ۳۰ نفره از اعضای جامعه حسابداران رسمی، آلفای کرونباخ محاسبه شده است که برای مولفه های انگیزش، تقوا، شخصیت، معنویت در محیط کار، روان شناختی محیط کار، جو اخلاقی، رهبری معنوی، سبک رهبری، جامعه پذیری سازمانی، تعهد پذیری سازمانی، رضایت شغلی و تیپ شخصیتی به ترتیب اعداد ۰/۸۳۲، ۰/۷۳۲، ۰/۸۶۳، ۰/۷۵۴، ۰/۹۷۷، ۰/۸۷۴، ۰/۸۹۹، ۰/۷۲۶، ۰/۸۷۷، ۰/۸۵۹، ۰/۹۳۲ و ۰/۹۱۵ بدست آمده است که نشان از پایایی مورد قبول پرسشنامه مذکور دارد.

همکاران (۱۳۸۸)، در رهبری معنوی از پرسشنامه استاندارد فرای (۲۰۰۳) که در پژوهش زارع و حسینی (۱۳۹۶)، در جو اخلاقی از پرسشنامه استاندارد ویکتور و کولن (۱۹۸۷) که در پژوهش کیامنی و ضامنی (۱۳۹۷)، در مولفه های شخصیت و انگیزش و تقوا از پرسشنامه سلمانی و همکاران (۱۳۹۹)، در سبک رهبری از پرسشنامه استاندارد ساعتچی (۱۳۸۹) که در پژوهش قربانی و صمدپور (۱۳۹۵)، در جامعه پذیری سازمانی از پرسشنامه استاندارد تائورمینا (۱۹۹۷) که در پژوهش قلاوندی و سلطانزاده (۱۳۹۰)، در روانشناختی محیط کار از پرسشنامه استاندارد مهداد (۱۳۸۹) که در پژوهش عوافی منفرد و همکاران (۱۳۹۱) نیز استفاده شده است، و در این پرسشنامه از آنها بهره گرفته شده، فلذا پرسشنامه از روایی و پایایی قابل



شکل ۱- پالایش مولفه های برآمده از مرور منابع و مصاحبه با متخصصان و استخراج مولفه های نهایی

جدول ۲- نمرات متخصصان به شاخص های ابعاد فردی، رهبری، سازمانی و روان شناختی در پرسشنامه ی مرحله ی دوم دلفی

| بعد             | مولفه         | باسخگو<br>شاخص          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |   |
|-----------------|---------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|---|
|                 |               | ۱                       | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ | ۹ | ۱۰ | ۱۱ | ۱۲ | ۱۳ | ۱۴ | ۱۵ |   |
| فردی            | انگیزش        | عقاید                   | ۴ | ۳ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۴ | ۳  | ۳  | ۳  | ۳  | ۳  | ۳  | ۳ |
|                 |               | انتظارات معنوی          | ۳ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۳  | ۳  | ۴  | ۴  | ۴  | ۴  | ۴ |
|                 |               | باورها و رویدادهای ذهنی | ۳ | ۴ | ۵ | ۴ | ۳ | ۳ | ۴ | ۴ | ۳  | ۳  | ۴  | ۴  | ۴  | ۴  | ۴ |
|                 | تقوا          | دین                     | ۳ | ۳ | ۵ | ۳ | ۳ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳  | ۳  | ۴  | ۴  | ۴  | ۴  | ۴ |
|                 |               | نیت                     | ۳ | ۴ | ۵ | ۴ | ۳ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳  | ۳  | ۴  | ۴  | ۴  | ۴  | ۴ |
|                 | سوابق و تجربه | کمتر از ۵ سال           | ۳ | ۴ | ۴ | ۵ | ۲ | ۳ | ۲ | ۵ | ۳  | ۲  | ۲  | ۳  | ۳  | ۴  | ۴ |
| ۵ سال تا ۱۰ سال |               | ۳                       | ۴ | ۴ | ۵ | ۲ | ۳ | ۲ | ۵ | ۳ | ۲  | ۲  | ۳  | ۳  | ۴  | ۴  |   |

| بعد                | مولفه            | باسخگو<br>شاخص                   | ۱                         | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ | ۹ | ۱۰ | ۱۱ | ۱۲ | ۱۳ | ۱۴ | ۱۵ |   |
|--------------------|------------------|----------------------------------|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|---|
|                    | شخصیت            | بالاتر از ۱۰ سال                 | ۳                         | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۳ | ۵  | ۳  | ۳  | ۴  | ۵  | ۴  |   |
|                    |                  | بی طرفی                          | ۵                         | ۳ | ۴ | ۵ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴  | ۳  | ۳  | ۵  | ۵  | ۴  |   |
|                    |                  | استقلال                          | ۵                         | ۳ | ۴ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳  | ۴  | ۵  | ۵  | ۴  | ۴  |   |
|                    |                  | درستکاری                         | ۴                         | ۳ | ۴ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳  | ۵  | ۴  | ۴  | ۴  | ۴  |   |
| رهبری              | سبک رهبری        | انسان گرایی (رابطه گرایی)        | ۵                         | ۵ | ۴ | ۵ | ۲ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴  | ۴  | ۴  | ۵  | ۳  | ۴  |   |
|                    |                  | وظیفه گرایی                      | ۵                         | ۵ | ۴ | ۳ | ۴ | ۲ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴  | ۴  | ۴  | ۵  | ۳  | ۴  |   |
|                    | رهبری معنوی      | چشم انداز                        | ۵                         | ۵ | ۴ | ۳ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴  | ۴  | ۴  | ۵  | ۴  | ۴  |   |
|                    |                  | نوع دوستی                        | ۴                         | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴  | ۵  | ۵  | ۴  | ۵  | ۴  |   |
|                    |                  | عضویت                            | ۴                         | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۵ | ۵ | ۳  | ۴  | ۴  | ۴  | ۵  | ۴  |   |
|                    |                  | تعهد سازمانی                     | ۴                         | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۵ | ۵ | ۳  | ۴  | ۴  | ۴  | ۵  | ۴  |   |
|                    | سازمانی          | جامعه-پذیری                      | بازخورد عملکرد            | ۵ | ۴ | ۵ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴  | ۵  | ۳  | ۴  | ۵  | ۴  | ۵ |
|                    |                  |                                  | حمایت همکاران             | ۴ | ۴ | ۵ | ۴ | ۵ | ۴ | ۴ | ۳ | ۴  | ۵  | ۵  | ۵  | ۴  | ۴  | ۴ |
|                    |                  |                                  | چشم انداز از آینده سازمان | ۴ | ۴ | ۵ | ۴ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴  | ۳  | ۵  | ۳  | ۵  | ۴  | ۴ |
|                    |                  |                                  | دریافت آموزش              | ۴ | ۴ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴  | ۳  | ۵  | ۳  | ۵  | ۵  | ۴ |
| تعهد پذیری سازمانی |                  | تفاهم در محیط کار                | ۵                         | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۴ | ۳ | ۵  | ۴  | ۴  | ۵  | ۵  | ۴  |   |
|                    |                  | تعهد عاطفی                       | ۵                         | ۴ | ۴ | ۳ | ۵ | ۴ | ۳ | ۳ | ۴ | ۴  | ۵  | ۵  | ۴  | ۴  | ۴  |   |
|                    |                  | تعهد هنجاری یا تکلیفی            | ۵                         | ۴ | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۴ | ۴  | ۵  | ۳  | ۴  | ۴  | ۴  |   |
|                    |                  | تعهد مستمر                       | ۵                         | ۵ | ۳ | ۳ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۴ | ۴  | ۴  | ۴  | ۳  | ۳  | ۴  |   |
|                    |                  | جو سازمانی                       | ۳                         | ۳ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۳ | ۵ | ۵  | ۴  | ۴  | ۳  | ۳  | ۵  |   |
|                    |                  | نظام پرداخت                      | ۳                         | ۴ | ۴ | ۳ | ۲ | ۲ | ۴ | ۴ | ۱ | ۱  | ۲  | ۳  | ۱  | ۴  | ۲  |   |
| روان-شناختی محیط   | رضایت شغلی       | سبک رهبری                        | ۴                         | ۵ | ۴ | ۳ | ۴ | ۵ | ۴ | ۱ | ۳ | ۵  | ۴  | ۵  | ۴  | ۴  |    |   |
|                    |                  | فرصت پیشرفت                      | ۴                         | ۴ | ۴ | ۵ | ۳ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۲  | ۳  | ۵  | ۴  | ۵  |    |   |
|                    |                  | عوامل محیط کار                   | ۴                         | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۴ | ۳ | ۵ | ۴ | ۳  | ۵  | ۵  | ۴  | ۵  |    |   |
|                    |                  | نوع شغل                          | ۴                         | ۴ | ۵ | ۴ | ۲ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۳  | ۳  | ۵  | ۴  | ۵  |    |   |
|                    | روان-شناختی محیط | فرصت کنترل                       | ۴                         | ۵ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳ | ۵ | ۵ | ۳ | ۴  | ۵  | ۳  | ۴  | ۴  |    |   |
|                    |                  | فرصت استفاده از مهارت ها         | ۵                         | ۴ | ۲ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴  | ۴  | ۳  | ۵  | ۳  |    |   |
|                    |                  | وضوح محیطی                       | ۴                         | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۵  | ۵  | ۳  | ۵  |    |   |
|                    |                  | فرصت تماس با دیگران              | ۴                         | ۵ | ۳ | ۴ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۲  | ۵  | ۳  | ۵  |    |   |
|                    |                  | مقام و جایگاه اجتماعی            | ۵                         | ۴ | ۳ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵  | ۳  | ۴  | ۳  | ۴  |    |   |
|                    |                  | گونناگونی محیطی                  | ۵                         | ۴ | ۳ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵  | ۲  | ۴  | ۳  | ۴  |    |   |
| تیپ شخصیتی         | روان رنجوری      | اهداف بیرونی ایجاد شده           | ۳                         | ۲ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۴ | ۲ | ۳ | ۲  | ۳  | ۵  | ۳  |    |    |   |
|                    |                  | امنیت جسمانی                     | ۵                         | ۴ | ۲ | ۲ | ۲ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۳  | ۲  | ۲  | ۴  |    |    |   |
|                    |                  | دسترسی به پول                    | ۵                         | ۴ | ۲ | ۲ | ۲ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۳  | ۲  | ۲  | ۴  |    |    |   |
|                    |                  | مسئولیت پذیری                    | ۵                         | ۳ | ۲ | ۲ | ۲ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۳  | ۲  | ۲  | ۴  |    |    |   |
|                    | تیپ شخصیتی       | روان رنجوری                      | ۵                         | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۳  | ۲  | ۲  | ۴  |    |    |   |
|                    |                  | برون گرایی                       | ۳                         | ۳ | ۲ | ۲ | ۲ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۳  | ۲  | ۲  | ۴  |    |    |   |
|                    |                  | ساز کاری یا اشتیاق به تجارب تازه | ۳                         | ۳ | ۲ | ۲ | ۲ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۳  | ۲  | ۲  | ۴  |    |    |   |
|                    |                  | انعطاف پذیری                     | ۵                         | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۳ | ۵ | ۵ | ۴ | ۳  | ۲  | ۲  | ۴  |    |    |   |



| بعد                | مولفه                           | پاسخگو<br>شاخص | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ | ۹ | ۱۰ | ۱۱ | ۱۲ | ۱۳ | ۱۴ | ۱۵ |
|--------------------|---------------------------------|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| معنویت در محیط کار | احساس همبستگی                   |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۵  | ۳  | ۴  | ۴  |
|                    | سازگاری ارزش های فردی و سازمانی |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۵  | ۳  | ۴  | ۴  |
|                    | احساس کمک به جامعه              |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۵  | ۴  | ۴  | ۴  |
|                    | احساس لذت از کار                |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۵  | ۴  | ۴  | ۴  |
|                    | احساس نظارت الهی                |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۵  | ۴  | ۴  | ۴  |
|                    | فرصت هایی برای زندگی درونی      |                | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۴  | ۵  | ۴  | ۴  |
| جو اخلاقی          | مراقبت و توجه                   |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۵  | ۴  | ۴  | ۴  |
|                    | قوانین و مقررات                 |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۵  | ۴  | ۴  | ۴  |
|                    | ضوابط                           |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۵  | ۳  | ۴  | ۴  |
|                    | ایزاری                          |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴  | ۴  | ۵  | ۳  | ۴  | ۳  |
|                    | کارایی مدار                     |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۵  | ۴  | ۴  | ۴  |
|                    | مستقل                           |                | ۵ | ۵ | ۴ | ۴ | ۴ | ۵ | ۵ | ۵ | ۴ | ۴  | ۴  | ۴  | ۳  | ۴  | ۴  |

#### ۷- یافته های پژوهش

پس از جمع آوری داده ها در مرحله دوم روش دلفی، به منظور یافتن میزان موافقت متخصصان با هر شاخص، مولفه و بعد، ابتدا از ساده ترین روش یعنی میانگین نمرات استفاده شد. جدول شماره ۳، میانگین نمرات هر مولفه و شاخص های آنرا برای ابعاد «فردی»، «رهبری»، «سازمانی» و «روان شناختی» نشان می دهد. با توجه به نتایج این جدول مشاهده می شود که به عنوان مثال، در بعد فردی، مولفه ای شخصیت با شاخص های «بی طرفی»، «استقلال» و «درستکاری» دارای بیشترین میانگین است و پس از آن، مولفه های «تقوا»، «انگیزش» و «سوابق و تجربه» به ترتیب بیشترین سهم را در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارند.

پس از آن یکبار دیگر، داده ها از طریق روش «آنتروپی شانون» مورد تحلیل قرار گرفتند. به کمک این فرمول که از دقت بالاتری نسبت به فراوانی داده ها برخوردار است، می توان بار اطلاعاتی هر شاخص و سپس وزن آن را محاسبه نمود (آذر ۱۳۸۰). به منظور استفاده از این فرمول، ابتدا داده های جدول فراوانی از طریق رابطه (۱)، نرمال می شود.

$$P_{ij} = \frac{F_{ij}}{\sum_{i=1}^m F_{ij}} \quad i = 1, 2, \dots, m \quad j = 1, 2, \dots, n \quad (1)$$

در این فرمول  $P_{ij}$  نمره ی نرمال شده و  $F_{ij}$ ، نمره ی هر پاسخگو به مقوله ی مورد نظر است. پس از آن، بار اطلاعاتی هر مقوله ( $E_{ij}$ ) از طریق رابطه ی (۲) محاسبه می شود.

$$E_j = -k \sum_{i=1}^m (P_{ij} \ln P_{ij}) \quad k = \frac{1}{\ln(m)} \quad (2)$$

در این رابطه  $m$  تعداد پاسخگویان و  $n$  نیز تعداد مقوله ها است. سپس وزن هر مقوله یا شاخص ( $W_j$ ) از طریق رابطه ی (۳) به دست می آید.

$$W_j = \frac{E_{ij}}{\sum_{j=1}^n E_{ij}} \quad (3)$$

نتایج این محاسبات در جدول ۳ آمده است. همان گونه که انتظار می رفت و در این جدول نیز دیده می شود، یافته های حاصل از نمرات خام با یافته های حاصل از الگوریتم شانون، رتبه بندی و اهمیت ابعاد، مولفه ها و شاخص ها را به گونه ای متفاوت نشان می دهد. از آن رو که الگوریتم شانون برای وزن دهی به شاخص ها، دقت بیشتری دارد، وزن متغیرها بر اساس الگوریتم شانون مبنای نتیجه گیری در این پژوهش قرار گرفته است.

جدول ۳ میانگین شاخص ها و مولفه ها، بار اطلاعاتی، وزن شاخص ها، میانگین وزن مولفه ها و ابعاد موثر در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران را نشان می دهد.

جدول ۳- یافته‌های حاصل از پرسشنامه مرحله‌ی دوم دلفی

| میانگین وزن بعد | میانگین وزن مولفه | وزن شاخص (تکنیک شانون) | بار اطلاعاتی شاخص | میانگین مولفه | میانگین شاخص | مولفه                     | بعد                       |
|-----------------|-------------------|------------------------|-------------------|---------------|--------------|---------------------------|---------------------------|
| ۰/۰۱۷۴۸۶        | ۰/۰۱۷۵۶۳          | ۰/۰۱۷۵۴۵               | ۰/۹۹۳۱            | ۳/۸۷          | ۳/۶۰         | عقاید                     | انگیزش                    |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۷۵               | ۰/۹۹۴۸            |               | ۴/۰۷         | انتظارات معنوی            |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۷۰               | ۰/۹۹۴۵            |               | ۳/۹۳         | باورها و رویدادهای ذهنی   |                           |
|                 | ۰/۰۱۷۵۵۵          | ۰/۰۱۷۵۴۳               | ۰/۹۹۲۹            | ۳/۹۷          | ۳/۸۰         | دین                       | تقوا                      |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۶۷               | ۰/۹۹۴۳            |               | ۴/۱۳         | نیت                       |                           |
|                 | ۰/۰۱۷۲۶۱          | ۰/۰۱۷۰۲۸               | ۰/۹۶۳۸            | ۳/۲۲          | ۲/۶۷         | کمتر از ۵ سال             | سوابق و تجربه             |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۲۱۳               | ۰/۹۷۴۳            |               | ۳/۰۷         | ۵ سال تا ۱۰ سال           |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۴۲               | ۰/۹۹۲۹            |               | ۳/۹۳         | بالاتر از ۱۰ سال          |                           |
|                 | ۰/۰۱۷۵۶۴          | ۰/۰۱۷۵۳۱               | ۰/۹۹۲۲            | ۳/۹۸          | ۴/۰۰         | بی طرفی                   | شخصیت                     |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۷۵               | ۰/۹۹۴۸            |               | ۴/۰۷         | استقلال                   |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۸۴               | ۰/۹۹۵۳            |               | ۳/۸۷         | درستکاری                  |                           |
|                 | ۰/۰۱۷۵۸۷          | ۰/۰۱۷۵۷۹               | ۰/۰۱۷۵۸۲          | ۰/۹۹۵۲        | ۴/۱۷         | ۴/۲۷                      | انسان گرایی (رابطه گرایی) |
| ۰/۰۱۷۵۷۵        |                   |                        | ۰/۹۹۴۸            | ۴/۰۷          |              | وظیفه گرایی               |                           |
| ۰/۰۱۷۵۹۵        |                   | ۰/۰۱۷۶۰۵               | ۰/۹۹۶۴            | ۴/۲۷          | ۴/۳۳         | چشم انداز                 | رهبری معنوی               |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۶۲۷               | ۰/۹۹۷۷            |               | ۴/۴۷         | نوع دوستی                 |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۸۷               | ۰/۹۹۵۴            |               | ۴/۲۰         | عضویت                     |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۸۷               | ۰/۹۹۵۴            |               | ۴/۲۰         | تعهد سازمانی              |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۶۷               | ۰/۹۹۴۳            |               | ۴/۱۳         | بازخورد عملکرد            |                           |
| ۰/۰۱۷۵۷۶        |                   | ۰/۰۱۷۵۹۴               | ۰/۰۱۷۵۸۷          | ۰/۹۹۵۴        | ۴/۲۳         | ۴/۲۰                      | حمایت همکاران             |
|                 | ۰/۰۱۷۵۹۴          |                        | ۰/۹۹۵۸            | ۴/۱۳          |              | چشم انداز از آینده سازمان |                           |
|                 | ۰/۰۱۷۵۹۴          |                        | ۰/۹۹۵۸            | ۴/۱۳          |              | دریافت آموزش              |                           |
|                 | ۰/۰۱۷۶۰۳          |                        | ۰/۹۹۶۳            | ۴/۴۷          |              | تفاهم در محیط کار         |                           |
|                 | ۰/۰۱۷۵۵۷          | ۰/۰۱۷۵۵۸               | ۰/۹۹۳۸            | ۳/۹۶          | ۴/۰۰         | تعهد عاطفی                | تعهد‌پذیری سازمانی        |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۵۸               | ۰/۹۹۳۸            |               | ۴/۰۰         | تعهد هنجاری یا تکلیفی     |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۵۶               | ۰/۹۹۳۶            |               | ۳/۸۷         | تعهد مستمر                |                           |
|                 |                   |                        |                   |               |              |                           |                           |
| ۰/۰۱۷۵۵۴        | ۰/۰۱۷۴۸۶          | ۰/۰۱۷۵۱۴               | ۰/۹۹۱۳            | ۳/۷۹          | ۳/۹۳         | جو سازمانی                | رضایت شغلی                |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۴۵۶               | ۰/۹۸۸۰            |               | ۳/۵۳         | نظام پرداخت               |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۳۷۶               | ۰/۹۸۳۵            |               | ۳/۸۷         | سبک رهبری                 |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۴۹۴               | ۰/۹۹۰۱            |               | ۴/۰۰         | فرصت پیشرفت               |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۸۲               | ۰/۹۹۵۲            |               | ۴/۲۷         | عوامل محیط کار            |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۴۹۴               | ۰/۹۹۰۱            |               | ۴/۰۰         | نوع شغل                   |                           |
|                 | ۰/۰۱۷۴۹۷          | ۰/۰۱۷۴۲۲               | ۰/۹۸۶۱            | ۳/۹۰          | ۳/۸۷         | فرصت کنترل                | روان‌شناختی محیط          |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۰۵               | ۰/۹۹۰۸            |               | ۴/۱۳         | فرصت استفاده از مهارت‌ها  |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۶۷               | ۰/۹۹۴۳            |               | ۴/۱۳         | وضوح محیطی                |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۴۸۹               | ۰/۹۸۹۹            |               | ۳/۸۷         | فرصت تماس با دیگران       |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۸۷               | ۰/۹۹۵۴            |               | ۴/۲۰         | مقام و جایگاه اجتماعی     |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۵۱۲               | ۰/۹۹۱۲            |               | ۴/۰۷         | گوناگونی محیطی            |                           |
|                 |                   | ۰/۰۱۷۴۹۲               | ۰/۹۹۰۱            |               | ۳/۷۳         | اهداف بیرونی ایجاد شده    |                           |
|                 |                   |                        |                   |               |              |                           |                           |

| بعد        | مولفه              | شاخص                            | میانگین                         | میانگین | بار اطلاعاتی شاخص | وزن شاخص (تکنیک شانون) | میانگین وزن مولفه | میانگین وزن بعد |         |
|------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------|-------------------|------------------------|-------------------|-----------------|---------|
| تیپ شخصیتی | ۳/۸۷               | امنیت جسمانی                    | ۳/۸۷                            | ۴/۱۹    | ۰/۹۸۷۷            | ۰/۱۷۴۵۱                | ۰/۱۷۴۵۱           | ۰/۱۷۵۶۵         |         |
|            | ۳/۸۷               | دسترسی به پول                   |                                 |         | ۰/۹۸۷۷            | ۰/۱۷۴۵۱                |                   |                 |         |
|            | ۴/۱۳               | مسئولیت پذیری                   | ۴/۲۷                            |         | ۰/۹۹۴۳            | ۰/۱۷۵۶۷                | ۰/۱۷۵۶۵           |                 |         |
|            | ۴/۲۷               | روان رنجوری                     | ۰/۹۹۵۲                          |         | ۰/۱۷۵۸۲           |                        |                   |                 |         |
|            | ۳/۹۳               | برون گرایی                      | ۰/۹۸۹۲                          |         | ۰/۱۷۴۷۶           |                        |                   |                 |         |
|            | ۴/۱۳               | سازکاری یا اشتیاق به تجارب تازه | ۰/۹۹۴۳                          |         | ۰/۱۷۵۶۷           |                        |                   |                 |         |
|            | ۴/۴۷               | انعطاف پذیری                    | ۰/۹۹۷۷                          |         | ۰/۱۷۶۲۷           |                        |                   |                 |         |
|            | ۴/۳۳               | احساس همبستگی                   | ۰/۹۹۶۴                          |         | ۰/۱۷۶۰۵           |                        |                   |                 |         |
|            | معنویت در محیط کار | ۴/۳۳                            | سازگاری ارزش های فردی و سازمانی |         | ۴/۴۰              | ۰/۹۹۶۴                 | ۰/۱۷۶۰۵           |                 | ۰/۱۷۶۲۰ |
|            |                    | ۴/۴۷                            | احساس کمک به جامعه              |         |                   | ۰/۹۹۷۷                 | ۰/۱۷۶۲۷           |                 |         |
|            |                    | ۴/۵۳                            | احساس لذت از کار                |         |                   | ۰/۹۹۷۷                 | ۰/۱۷۶۲۸           |                 |         |
|            |                    | ۴/۵۳                            | احساس نظارت الهی                |         |                   | ۰/۹۹۷۷                 | ۰/۱۷۶۲۸           |                 |         |
| ۴/۲۰       |                    | فرصت هایی برای زندگی درونی      | ۰/۹۹۷۷                          | ۰/۱۷۶۲۸ |                   |                        |                   |                 |         |
| جو اخلاقی  |                    | ۴/۴۷                            | مراقبت و توجه                   | ۴/۳۵    |                   | ۰/۹۹۷۷                 | ۰/۱۷۶۲۸           | ۰/۱۷۶۰۳         |         |
|            | ۴/۴۰               | قوانین و مقررات                 | ۰/۹۹۶۳                          |         | ۰/۱۷۶۰۳           |                        |                   |                 |         |
|            | ۴/۳۳               | ضوابط                           | ۰/۹۹۶۴                          |         | ۰/۱۷۶۰۵           |                        |                   |                 |         |
|            | ۴/۰۷               | ابزاری                          | ۰/۹۹۳۲                          |         | ۰/۱۷۵۴۸           |                        |                   |                 |         |
|            | ۴/۴۷               | کارایی مدار                     | ۰/۹۹۷۷                          |         | ۰/۱۷۶۲۷           |                        |                   |                 |         |
|            | ۴/۳۳               | مستقل                           | ۰/۹۹۶۴                          |         | ۰/۱۷۶۰۵           |                        |                   |                 |         |

بیشترین سهم را از ابعاد رهبری در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارد. پس از آن مولفه‌ی «سبک رهبری» با وزن ۰/۱۷۵۷۹ قرار دارد.

در بعد سازمانی، شاخص «تفاهم در محیط کار» با وزن ۰/۱۷۶۰۳ و شاخص‌های «چشم انداز از آینده سازمان» و «دریافت آموزش» با وزن ۰/۱۷۵۹۴ بیشترین سهم را در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارند و کمترین سهم مربوط به شاخص «تعهد مستمر» با وزن ۰/۱۷۵۵۶ است. همچنین مولفه‌ی «جامعه‌پذیری» با وزن ۰/۱۷۵۹۴ بیشترین سهم را از ابعاد سازمانی در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارد. پس از آن مولفه‌ی «تعهدپذیری سازمانی» با وزن- ۰/۱۷۵۵۷ قرار دارد.

در بعد روان‌شناختی، شاخص‌های «احساس لذت از کار»، «احساس نظارت الهی»، «فرصت‌هایی برای زندگی درونی» و

بر این اساس، در بعد فردی، شاخص «درستکاری» با وزن ۰/۱۷۵۸۴ و شاخص‌های «استقلال» و «انتظارات معنوی» با وزن ۰/۱۷۵۷۵ بیشترین سهم را در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارند و کمترین سهم مربوط به شاخص «سابقه-ی کار کمتر از ۵ سال» با وزن ۰/۱۷۰۲۸ است. همچنین، مولفه‌های «شخصیت» و «انگیزش» به ترتیب با وزن‌های ۰/۱۷۵۶۴ و ۰/۱۷۵۶۳ بیشترین سهم را از ابعاد فردی در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارند. پس از آن مولفه‌های «تقوا» و «سوابق و تجربه» به ترتیب با وزن‌های ۰/۱۷۵۵۵ و ۰/۱۷۲۶۱ قرار دارند.

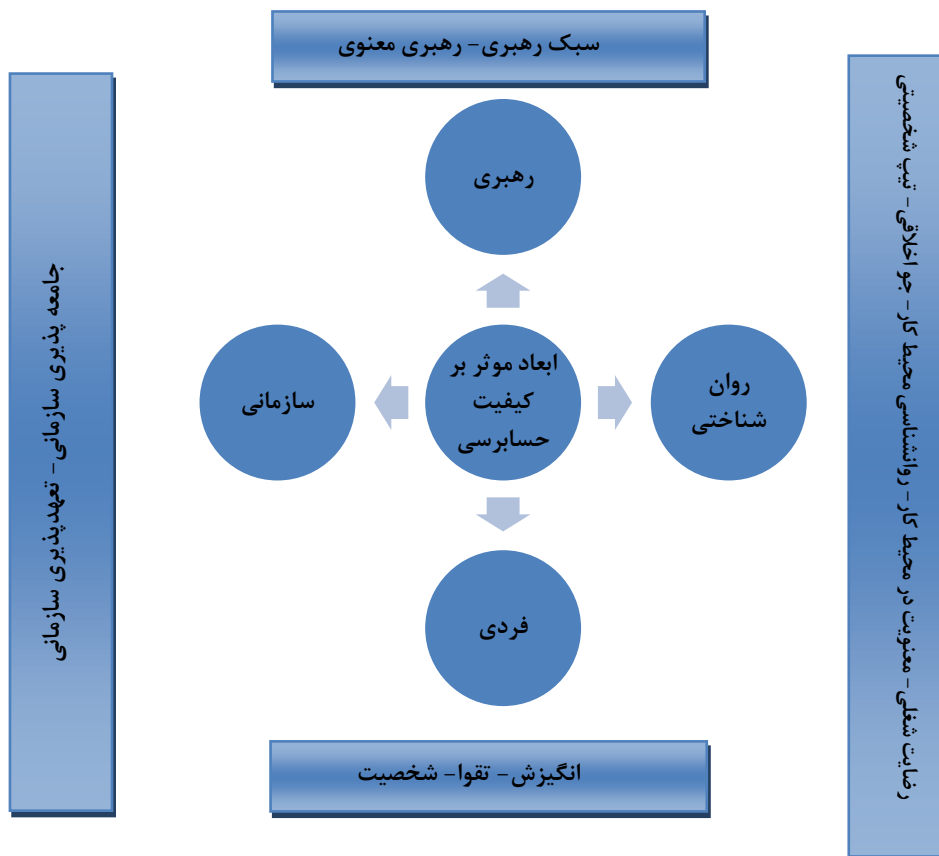
در بعد رهبری، شاخص «نوع دوستی» با وزن ۰/۱۷۶۲۷ و شاخص «چشم‌انداز» با وزن ۰/۱۷۶۰۵ بیشترین سهم را در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارند و کمترین سهم مربوط به شاخص «بازخورد عملکرد» با وزن ۰/۱۷۵۶۷ است. همچنین مولفه‌ی «رهبری معنوی» با وزن ۰/۱۷۵۹۵

با وزن ۰/۰۱۷۴۸۶ است. همچنین بعد «رهبری» با وزن ۰/۰۱۷۵۸۷ بیشترین سهم را در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارد. پس از آن ابعاد «سازمانی»، «روان‌شناختی» و «فردی» به ترتیب با وزن‌های ۰/۰۱۷۵۷۶، ۰/۰۱۷۵۵۴ و ۰/۰۱۷۴۸۶ قرار دارند.

در مرحله بعد و طبق نظر خبرگان واساتید راهنما و نیز بر اساس قوانین حاکم بر روش دلفی، مولفه‌ی «سوابق و تجربه» با شاخص‌های «کمتر از ۵ سال»، «۵ تا ۱۰ سال» و «بالتر از ۱۰ سال» به دلیل وزن کم و عدم توافق در میان متخصصان حذف شد. همچنین شاخص سبک رهبری در مولفه رضایت شغلی به دلیل وزن کم و تشابه معنایی با مولفه سبک رهبری جزء بعد رهبری حذف شد. و نیز شاخص تعهد سازمانی جزء مولفه رهبری معنوی به دلیل تشابه معنایی با مولفه تعهد پذیری سازمانی حذف گردید بنابراین عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران با ۴ بعد، ۱۲ مولفه و ۵۲ شاخص به صورتی که در شکل ۲ دیده می‌شود قابل تبیین است.

«مراقبت و توجه» با وزن ۰/۰۱۷۶۲۸ و شاخص‌های «انعطاف-پذیری»، «احساس کمک به جامعه» و «کارآیی مداری» با وزن ۰/۰۱۷۶۲۷ بیشترین سهم را در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارند و کمترین سهم مربوط به شاخص «سبک رهبری» با وزن ۰/۰۱۷۳۷۶ است. همچنین مولفه‌ی «معنویت در محیط کار» با وزن ۰/۰۱۷۶۲۰ بیشترین سهم را از ابعاد روان-شناختی در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارد. پس از آن مولفه‌های «جو اخلاقی»، «تیپ شخصیتی»، «روان‌شناختی محیط کار» و «رضایت شغلی» به ترتیب با وزن‌های ۰/۰۱۷۶۰۳، ۰/۰۱۷۵۶۴، ۰/۰۱۷۴۹۷ و ۰/۰۱۷۴۸۶ قرار دارند.

نهایتاً، با توجه به نتایج جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود که مولفه‌های «معنویت در محیط کار» با وزن ۰/۰۱۷۶۲۰ و مولفه‌های «جو اخلاقی»، «رهبری معنوی» و «جامعه‌پذیری سازمانی» به ترتیب با وزن‌های ۰/۰۱۷۶۰۳، ۰/۰۱۷۵۹۵ و ۰/۰۱۷۵۹۴ بیشترین سهم را در کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران دارند و کمترین سهم مربوط به مولفه‌ی «رضایت شغلی»



شکل ۲. ابعاد و مولفه‌های اثر گذار بر کیفیت حسابرسی

جدول ۴، وزن و رتبه‌ی مولفه‌ها را از نظر موثر بودن بر کیفیت حسابرسی در محیط کار ایران از بیشترین به کمترین مقدار نشان می‌دهد.

جدول ۴- وزن و رتبه‌ی مولفه‌ها از بیشترین به کمترین

| رتبه | وزن شاخص (تکنیک شانون) | مولفه                |
|------|------------------------|----------------------|
| ۱    | ۰/۰۱۷۶۲۰               | معنویت در محیط کار   |
| ۲    | ۰/۰۱۷۶۰۳               | جو اخلاقی            |
| ۳    | ۰/۰۱۷۵۹۵               | رهبری معنوی          |
| ۴    | ۰/۰۱۷۵۹۴               | جامعه پذیری سازمانی  |
| ۵    | ۰/۰۱۷۵۷۹               | سبک رهبری            |
| ۶    | ۰/۰۱۷۵۶۵               | تیپ شخصیتی           |
| ۷    | ۰/۰۱۷۵۶۴               | شخصیت                |
| ۸    | ۰/۰۱۷۵۶۳               | انگیزش               |
| ۹    | ۰/۰۱۷۵۵۷               | تعهدپذیری سازمانی    |
| ۱۰   | ۰/۰۱۷۵۵۵               | تقوا                 |
| ۱۱   | ۰/۰۱۷۴۹۷               | روان شناختی محیط کار |
| ۱۲   | ۰/۰۱۷۴۴۸۶              | رضایت شغلی           |

#### ۸- بحث و نتیجه گیری

در طی دهه های اخیر به دنبال توسعه و جهش های علمی گسترده ای که در علوم گوناگون اتفاق افتاده است، حرفه حسابرسی نیز دستخوش بسیاری از تغییرات شده است. موضوع کیفیت حسابرسی همواره به عنوان یکی از مطالب اصلی مطرح در ارائه خدمات حرفه ای حسابرسی بوده است

محدود بودن بینش پژوهش های انجام گرفته پیرامون کیفیت حسابرسی و عدم توافق میان اجرا کنندگان و استفاده کنندگان از خدمات حسابرسی پیرامون آن، ایجاب می کند که از دیدگاه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار، عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی شناسایی و رتبه بندی گردد.

در پژوهش حاضر فضای مطالعه تغییر پیدا کرده و امکان مطالعه در زمینه شناسایی عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی را با در نظر گرفتن معنویت و جو اخلاقی در محیط کار فراهم نموده و نتایج پژوهش های قبلی صورت گرفته که کیفیت حسابرسی را از دیدگاه های اکثراً کمی و با معیارهای محدود شناسایی و عنوان کرده بودند و بسیاری از عواملی را که می تواند به خصوص در محیط کار ایران بر کیفیت حسابرسی اثرگذار باشند نادیده گرفته بودند تا حدودی تکمیل و یک چارچوب بر مبنای معنویت و اخلاق ارائه نموده است. بر همین اساس می توان از آن در بهبود کیفیت حسابرسی، و در نظر گرفتن معنویت و جو اخلاقی در اعمال نظارت موثر، بهره برد

نتایج تحقیق نشان داد برخی از مولفه ها که در این پژوهش شناسایی شده اند بعضاً توسط تحقیقات پیشین از جمله مولفه شخصیت با پژوهش های جهانی و همکاران (۱۳۹۲)، مولفه انگیزش با پژوهش های (کلوانی، ۱۳۹۸) و (زحمتکش و همکاران، ۲۰۱۷)، و مولفه تیپ شخصیتی با پژوهش های (جعفر و همکاران، ۲۰۱۰)، (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۸)، مولفه معنویت در محیط کار با پژوهش (کوسومو و همکاران، ۲۰۱۹)، مولفه جو اخلاقی با پژوهش (صالحی، ۱۳۹۵)، رضایت شغلی با پژوهش (پونک و ترونک، ۲۰۱۸)، (آقایی و قانع، ۱۳۹۶)، مولفه تعهد سازمانی با پژوهش (اتلی و همکاران، ۱۹۹۶) نیز اثبات شده اند، اما آنچه که در این تحقیق به صورت خاص به دست آمده، این است که علاوه بر مواردی که قبلاً نیز شناسایی شده و بر کیفیت حسابرسی اثر گذار می باشند عوامل دیگری نیز بر کیفیت حسابرسی اثر گذارند که قبلاً چندان مورد توجه نبوده اند. در این پژوهش در جستجوی آن بودیم که عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی بر پایه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار کدامند و رتبه بندی این عوامل به چه صورت است. به این منظور حلقه ۱۵ نفره از اساتید و متخصصان انتخاب شده و به روش دلفی در مرحله اول مصاحبه با این گروه انجام پذیرفت و مولفه های موثر بر کیفیت حسابرسی بر این اساس استخراج شد. سپس این مولفه ها در مقایسه و تطبیق با مولفه های برآمده از مرور منابع قرار گرفت و در مجموع ۱۳ مولفه استخراج شد که شامل ۵۴ شاخص بودند سپس شاخص ها و مولفه های به دست آمده در ۴ بعد شامل ابعاد فردی، روان شناسی، سازمانی و رهبری طبق نظر متخصصان و اساتید طبقه بندی گردید و طی پرسشنامه از متخصصان و خبرگان نظر خواهی انجام گرفت و سپس داده های حاصل از پرسشنامه به دو روش (فراوانی و میانگین) و روش آنتروپی شانون مورد تحلیل قرار گرفت و از آنجایی که تکنیک شانون اعتبار و قوت بیشتری به منظور تعیین وزن شاخص دارد مبنای نتیجه گیری قرار گرفت و در نهایت ۴ بعد و ۱۲ مولفه و ۵۲ شاخص مورد تایید قرار گرفت یافته های حاصل از تحلیل به روش آنتروپی شانون نشان داد که بعد رهبری شامل مولفه های رهبری معنوی و سبک رهبری بیشترین تاثیر را بر کیفیت حسابرسی بر پایه معنویت و جو اخلاقی در محیط کار دارد و پس از آن ابعاد سازمانی و روان شناختی بیشترین تاثیر را دارند و کمترین میزان تاثیر مربوط به بعد فردی است. در میان مولفه ها نیز معنویت در محیط کار، جو اخلاقی سازمانی و رهبری معنوی دارای بیشترین تاثیر و رضایت شغلی و روان شناختی محیط کار کمترین تاثیر را بر کیفیت حسابرسی از نظر متخصصان دارا بودند. شاخص های احساس نظارت الهی، فرصت هایی برای زندگی درونی و مراقبت و توجه، انعطاف پذیری، نوع

دوستی دارای بیشترین تاثیر، فرصت کنترل، دسترسی به پول و امنیت جسمانی و نیز برون گرایی دارای کمترین تاثیر بر کیفیت حسابرسی در محیط کار بودند.

طبق نتایج حاصل از تحقیق در بعد فردی شخصیت دارای بیشترین وزن از منظر تاثیرگذاری بر کیفیت حسابرسی است. شخصیت را می توان به عنوان یکی از عوامل اخلاقی در محیط کار عنوان کرد. بیطرفی، استقلال و درستکاری جزو آیین رفتار حرفه ای در حسابرسی است، که باعث می شود خدمات ارائه شده در آن حرفه دچار خدشه نشده و باعث افزایش اعتبار گردد. درستکاری نه تنها به معنی صادق بودن بلکه برخورد منصفانه را نیز شامل می شود بی طرفی در محیط کار، حسابداران حرفه ای را به برخورد منصفانه، درستکارانه و به دور از تضاد منافع ملزم میکند. در گزارشات حسابرسی عنوان حسابرسان با کلمه مستقل همراه است و داشتن استقلال بخش لاینفک حرفه حسابرسی است، به این مفهوم که عملکرد و اظهار نظر وی تاثیر مستقیم و غیر مستقیمی از روابط کاری با صاحبکار نگرفته باشد که در این تحقیق نیز به عنوان یکی از مهمترین عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی شناخته شده است.

در بعد سازمانی، جامعه پذیری سازمانی دارای بیشترین رتبه است. جامعه پذیری سازمانی در امر تطابق اعضاء با انتظارات هر حرفه و سازمان و آشنا ساختن کارکنان به هنگام ورود به سازمان و یا هرگونه جابجایی، تاثیر فراوانی بر نحوه انجام وظایف و عملکرد و نیز ثبات حرفه و سازمان خواهد گذاشت. در صورت شناخت درست و به موقع از هر حرفه و سازگاری هر فرد با شرایط محیط و جو اخلاقی حاکم بر آن درجه تعالی سازمانی افزایش خواهد یافت. اغلب مدیرانی که به کیفیت بالای انجام کارها، کارکنان و سلامت سازمان ارزش قائلند، جامعه پذیری سازمانی برای کارکنان در فضایی سالم و صمیمی را یکی از وظایف مهم خود تلقی میکنند. پردازش اطلاعات در حرفه حسابرسی امری ضروری است فلذا حسابرسان باید بر اساس پردازش اطلاعات قضاوت و تصمیم گیری کنند هرچه سطح ارزیابی و پردازش اطلاعات بیشتر و با کیفیت تر باشد تصمیمات و قضاوت حسابرسی و در نتیجه کیفیت حسابرسی از ارزش بالایی برخوردار خواهد بود. آموزش حرفه حسابرسی و درونی شدن یا جذب در حرفه حسابرسی به احتمال زیاد باعث خواهد شد حسابرسانی که جامعه پذیرترند و دانش و مهارت حرفه ای را کسب کرده و از حمایت همکاران برخوردارند دارای درک بیشتری از حرفه حسابرسی باشند و لذا به هنگام قضاوت و تصمیم گیری در حسابرسی با کیفیت بهتری عمل می کنند و در نتیجه باعث افزایش کیفیت حسابرسی میشوند.

در بعد رهبری، رهبری معنوی دارای بیشترین وزن است. رهبران در هر سازمان و به طور خاص در موسسات حسابرسی، مدیران و سرپرستان می توانند با بهره گیری از ابعاد رهبری در راستای اهداف سازمان خود احتمال موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف آن را بالا برده و نوعی انگیزش درونی برای خود و زمینه ای برای انگیزش کارکنان خود فراهم کنند. رهبری معنوی به جنبه های معنوی کارکنان در محیط کار می پردازد. رهبران در محیط کار حسابرسی با فراهم آوردن فضای معنوی، ایجاد ارزش ها و نگرش های مثبت باعث ایجاد انگیزه در حسابرسان می شوند و نیز با ایجاد چشم انداز شرکت در راستای توسعه شایستگی های کارکنان، تقویت حس تعلق به حرفه، فراهم کردن بازخورد جهت اصلاح و بهبود، باعث ارتقاء عملکرد و در نتیجه کیفیت حسابرسی شوند.

در بعد روانشناختی معنویت در محیط کار دارای بیشترین وزن در بین مولفه ها است. با توجه به تغییرات چشم گیر محیط های کاری مانند مهندسی مجدد، تغییرات مداوم تکنولوژی، کوچک سازی و تغییرات دیگر، همگی باعث نوعی ترس و ناامیدی در بین کارکنان هر حرفه شده است که بسیاری آن را تجربه کرده اند که باعث بی اعتمادی تعدادی از آنها به کسب و کارها شده است و همین موضوع سبب علاقه مندی به معنویت و افزایش توجه به آن شده است. کیفیت خدمات شامل فعالیتهای نامحسوس و لمس نشدنی است که کیفیت خدمات حسابرسی نیز از این قاعده مستثنی نیست. کیفیت یک مقوله ذهنی می تواند باشد و به صورتی ناملموس اندازه گیری می شود. وجود مفاهیم ذهنی و معنوی با رویکرد مثبت مانند معنویت در محیط کار موجب بهبود کیفیت خدمات از جمله کیفیت حسابرسی و ارضای خاطر هر دو طرف خدمت دهنده و خدمت گیرنده می شود و نهایتاً منجر به بقا و سودآوری خواهد شد. عواملی همچون احساس نظارت الهی، احساس لذت از کار و احساس کمک به جامعه که از شاخص های معنویت در محیط کار هستند، به خصوص در کشور ما که به دلیل اعتقادات معنوی عمیق حاکم بر جامعه این موضوع کاملاً قابل لمس است باعث افزایش کیفیت حسابرسی خواهد بود.

در این تحقیق به دلیل بهره گیری از نظر خبرگانی که دغدغه های بیشتری نسبت به ارتقاء کیفیت حسابرسی داشتند و از دانش و تجربه بالایی نیز برخوردار بودند عوامل جدیدی شناسایی و به تحقیقات پیشین اضافه شد عواملی همچون شخصیت، معنویت و جو اخلاقی سازمانی، جامعه پذیری سازمانی، رهبری معنوی، تقوا و ... که اهمیت زیادی در پیشبرد کیفیت حسابرسی خواهند داشت و به نظر می رسد بایستی در تحقیقات آتی مورد توجه و بررسی بیشتری قرار گیرند. آنچه روشن است

- \* ژولانژاد، فاطمه، بخردی نسب، وحید، (۱۳۹۸). تاثیر آنفلانزای شغلی بر کیفیت حسابرسی «مورد مطالعه: حسابرسان دارای گرایش مذهبی کم و زیاد»، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال هشتم، شماره ۳۰، ۹۳-۷۳
- \* بهزادیان، فتاح، ایزدی نیا، ناصر (۱۳۹۷). بررسی عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی از دیدگاه حسابرسان مستقل و مدیران مالی شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پیشرفت های حسابداری، دوره دهم، ۶۰-۲۸
- \* جهانی، امیر مسعود، ذوالقدر نسب، محمدرضا، ذوالقدر نسب، محسن. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر استقلال، درستکاری و بی طرفی حسابرسان بر عملکرد سازمان. کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران
- \* حکاک، محمد، وحدتی، حجت، مولوی نژاد، سید هادی. (۱۳۹۷). تاثیر اخلاق و ایدئولوژی اخلاقی بر توسعه قضاوت ذهنی، پژوهش های مدیریت در ایران. مطالعه موردی دانشگاه لرستان، (۴)، ۲۰، ۱۱۷-۱۴۶
- \* حساس یگانه، یحیی، جعفری، علی (۱۳۸۴). عوامل موثر بر استقلال و شایستگی اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران در ارائه خدمات گواهی، مطالعات تجربی حسابداری مالی، (۱۰)، ۳، ۱۰۳-۱۲۵
- \* حساس یگانه، یحیی، قنبریان، رضا. (۱۳۸۵). مجله حسابدار رسمی، شماره ۸ و ۹ ص ۴
- \* حساس یگانه، یحیی، جعفری، علی. (۱۳۸۶). کیفیت حسابرسی، مروری بر ادبیات و تحقیقات، مجله بورس شماره ۶۶، ۳۸-۴۵
- \* دریایی، عباسعلی، عزیزی، اکرم. (۱۳۹۷). رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی «با توجه به نقش تعدیل کننده شک و تردید حرفه ای، دانش حسابداری مالی، سال هفتم، شماره ۱، ۹۹-۷۹
- \* رحمانی، عبدالله، وزیری رضا، احمدنیا، حسن، رضائیان، محسن. (۱۳۹۹). مبانی روش شناختی و کاربردهای روش دلفی، مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، دوره ۱۹، ۵۳۸-۵۱۹
- \* رحیم نیا، فریبرز، نیکخواه فرخانی، زهرا. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر جو اخلاقی سازمان بر عملکرد سازمانی و تمایل به ترک خدمت، مدیریت فردا، سال دوازدهم، شماره ۳۷، ۲۲-۵
- \* سرمد، زهره، عباس بازرگان و حجازی الهه (۱۳۷۷). روش تحقیق در علوم رفتاری. چاپ اول تهران: انتشارات آگاه
- \* شیخی نژاد، فاطمه، احمدی، گلناز. (۱۳۸۷). مدیریت در پرتو معنویت، مجله تدبیر، شماره ۲۰۲، ۵۳-۴۹
- در کثو ما و در محیط کار که برای مسائل معنوی و اخلاقی جایگاه ویژه ای وجود دارد، توجه به مسائل معنوی و اخلاقی اعم از فردی و گروهی و سازمانی اهمیت خاصی دارد و نقش بی بدیل این موارد در ارتقاء کیفیت حسابرسی روشن و واضح است. با توجه به اینکه مولفه های معنویت و جو اخلاقی در محیط کار و رهبری معنوی و جامعه پذیری سازمانی بیشترین وزن را در بین مولفه ها دارند، پیشنهاد می شود موسسات حسابرسی در کنار توجه به سایر عوامل مربوط به کیفیت حسابرسی، با مد نظر قرار دادن مولفه های مذکور و نیز شاخص های مربوط به آن ها و با اعمال برنامه های موثر نسبت به تقویت مقوله معنویت و جو اخلاقی و نوع رهبری و چشم انداز موثر از حضور کارکنان و حمایت کارکنان مبادرت ورزند. در نهایت نتایج حاصل از این پژوهش به جامعه حسابداران رسمی و موسسات حسابرسی و سیاست گذاران حرفه، پیشنهاد می نماید عوامل اثرگذار شناسایی شده را در هر یک از ابعاد عملیاتی و نظارتی مورد توجه قرار دهند تا امکان بهبود و ارتقاء کیفیت حسابرسی فراهم گردد. همچنین پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی سایر عوامل نظیر عوامل فرهنگی و اجتماعی نیز در نظر گرفته شده و بررسی شود و نیز از عوامل مشخص شده در این پژوهش با استفاده از آزمون های آماری مناسب نیز جهت سنجش و اندازه گیری کیفیت حسابرسی استفاده شود.

#### فهرست منابع

- \* آذر، عادل (۱۳۸۰). بسط و توسعه مدل آنتروپی شانون برای پردازش داده ها در تحلیل محتوا. علوم انسانی دانشگاه الزهراء، سال یازدهم، شماره ۳۸ و ۳۸، ۱۸-۱
- \* آقایی قهی، علیرضا، یزدانی، شهره، خان محمدی، حامد. (۱۳۹۹). مدل مفهومی عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی در ایران به روش نظریه پردازی زمینه ای، «دانش حسابرسی، سال بیستم، شماره ۸۰، ۳۸۲-۳۵۷
- \* امراللهی بیوکی، ناهید، شاکر اردکانی محمد، شکوفه. (۱۳۹۶). تاثیر معنویت در محیط کار بر عملکرد شغلی با تمرکز بر نقش متغیر های میانجی تعادل کار و زندگی، سلامت روانی و شادی کارکنان (وزارت راه و شهر سازی جمهوری اسلامی ایران) تحقیقات مدیریت نوین خاتم، دوره ۱، شماره ۲۰، ۶۹-۹۰
- \* امیدوار، مریم، وکیلی فرد، حمید رضا، عابدی، بیژن. (۱۳۹۹). ارائه مدلی از کیفیت حسابرسی بخش عمومی بر اساس روش تحلیل تم، فصلنامه دانش حسابرسی، سال بیستم، شماره ۸۱، ۳۱۷-۳۵۴

- \* صدقیانی صالحی، جمشید اخوان، مریم، بهرام زاده، مهدی، حسن زاده، کاظم و سهرابی، آرزو. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر ابعاد رهبری معنوی بر رضایت شغلی کارکنان بانکی، فصل نامه مدیریت کسب و کار، شماره ۲۶، ۳۶-۹
- \* صالحی، تابنده (۱۳۹۵) رابطه اخلاق حرفه ای حسابرس و کیفیت حسابرسی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره یازدهم، شماره ۳، ۷۷-۸۶
- \* صفرزاده، محمدحسین، سجادی، سیدحسین، شعبانی، محیا. (۱۳۹۹) "تاثیر تیپ شخصیتی بر کیفیت حسابرسی"، دو فصلنامه حسابداری دولتی، ۳، (۱۳)، ۱۵۱-۱۶۸
- \* علوی، سید محمد، وکیلی فرد، حمید رضا، طالب نیا، قدرت اله. (۱۴۰۰). تأثیر اندازه موسسه حسابرسی بر کیفیت حسابرسی در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال دهم، شماره ۳۷، ۲۴-۱۱
- \* علوی، سیدمحمد، رستمی وهاب، قربانی، بهزاد، (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی در موسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، دانش حسابرسی، دوره ۱۵، شماره ۶۰، ۷۰-۴۷
- \* فرهنگ، علی اکبر، فتاحی، محمد، واثق، بهاره (۱۳۸۵). معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره سیزدهم، ۳۶-۵
- \* قانع، پریسا، چادگان، آرزو. (۱۳۹۶). ارتباط بین رضایت شغلی و کیفیت حسابرسی، دهمین کنفرانس بین المللی اقتصاد و مدیریت، رشت
- \* کرمی، اصغر، غلامی جمکرانی، رضا، تقی پوریان، یوسف، حاجی ها، زهره (۱۳۹۸). «طراحی الگوی کیفیت حسابرسی بر مبنای زنجیره تامین گزارشگری مالی». دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۸، شماره ۳۱، ۶۸-۴۵
- \* کلوانی، الناز. (۱۳۹۸). ارتباط بین انگیزه حسابرسان و کیفیت کار حسابرسی با توجه به ویژگی های فردی حسابرسان. سومین کنفرانس ملی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، کرج
- \* کاشانی پور، محمد، رحیمیان، نظام الدین، رحمتی، محمدحسین و محمدی، منصور. (۱۳۹۹). تدوین مدل جو اخلاقی دیوان محاسبات کشور، دو فصلنامه حسابداری دولتی، شماره ۲، پیاپی ۱۲، ۴۶-۳۱
- \* گلدوست، مجید، طالب نیا، قدرت الله، اسماعیل زاده مقری، علی، رهنمای رودپشتی، فریدون، رویایی، رضاعلی. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه ادراک اخلاقی و قضاوت اخلاقی
- شاغلان حرفه حسابداری بخش عمومی نسبت به هشدادهی تخلفات مالی (مطالعه موردی استان گلستان)، دو فصلنامه حسابداری دولتی، (۱) ۸۵-۹۸
- \* گلشائیان، سید محمد، سادات غفاری، منصوره، سیدی، سیده محدثه. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر فشارهای اجتماعی، تعهد و ویژگی های شخصیتی بر قضاوت حسابرسان، چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره سوم، شماره ۲۳، ۱۱۷-۹۹
- \* مجتهدزاده، ویدا، آقایی، پروین. (۱۳۸۳). عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی از دیدگاه حسابرسان مستقل و استفاده کنندگان. بررسی های حسابداری و حسابرسی، دوره یازدهم، شماره ۳۸، ۷۶-۵۳
- \* مشایخی، بیتا، مهرانی، کاوه، مداحی، آزاده، رحمانی، علی (۱۳۹۲). «تدوین مدل کیفیت حسابرسی». فصلنامه بورس اوراق بهادار، شماره ۲۳، ۱۳۷-۱۰۳
- \* نادری، سپیده، بنی طالبی دهکردی، بهاره، غضنفری، احمد. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر تیپ های شخصیتی A, B, C, D حسابرسان بر محتوای گزارش حسابرسی. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، دوره ۵، شماره ۸۶، ۲۰-۷۱
- \* نیکبخت، محمدرضا، محمودی خوش رو، امید (۱۳۹۶). بررسی عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی در ایران با توجه به شاخص های هیأت نظارت بر حسابداری شرکت های سهامی عام (PCAOB). بررسی های حسابداری و حسابرسی. دوره ۲۴، شماره ۳، ۴۶۲-۴۴۱
- \* نصر اصفهانی، علی، امیری، زینب، فرضی، مجتبی، سیفی، محسن. (۱۳۹۶). تاثیر معنویت در محیط کار بر سایش اجتماعی، نقش میانجی: جو اخلاقی سازمانی، جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۸ شماره پیاپی (۶۶)، ۱۷-۳۴
- \* محمد، بایزیدی، انور، جبارزاده کنگرلوپی، سعید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت حسابرسی و مدیریت سود شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، فصلنامه تحقیقات حسابداری، ۳، (۹)، ۴-۲۱
- \* یعقوب نژاد، احمد، رحمانی نیا، احسان. (۱۳۹۶). عوامل موثر بر تصمیم گیری اخلاقی حسابرسان داخلی، فصلنامه علمی پژوهشی دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال ششم، شماره ۲۴، ۱۶۴-۱۴۵

\* Bing, j. Huang, ex, Li, A. and, zh. (2014). Audit quality research report Australian National center for Audit and Assurance research. Hanna Neumann Bilding 21 canberroAct . 2004 wstralia

\* De Angel .LE (1981) Auditor size and Audit quality. Journal of accounting and econmiss. 3(3).pp. 183-199.



- \* Sherwood, Matthew, Nagy, Albert, Zimmerman, Aleksandra. (2020). Qualified Audit personnel, office workload, and Audit quality, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2965292>
- \* Sherwood, Matthew, Nagy, Albert, Zimmerman, Aleksandra. (2019). Non accounting professionals and office audit quality. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2933106>
- \* Rego, A, Cunchg, MP. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: "an empirical study". Journal of organizational change. Vol 21. No 1. PP. 53-75.
- \* Schauer, P.C. (2000). Differences in Audit quality among Audit firms: An Examination using Bid-asks spreads, working paper.
- \* Stevart, c.s (2002) "soul time" potentials, vol. 35.No.9.P.92
- \* Stone fish, L. & Busby, D. (2005). The Delphi Method. In D. Sprinkle & F. Priercey. Research methods in family therapy. (2<sup>nd</sup> Edition) PP. 238-253 New York. Guilford press
- \* Tusheng, x. Ehunxiao, G. Chun, Y. (2020). How audit effort affects audit quality an audit process and audit output perspective. China journal of accounting research. <https://doi.org/10.1016/j.cjar.2020.02.002>
- \* Victor, B. Cullen, B. (1998). A theory and measure of ethical climate in organizations. Administrative science quarterly .33.pp.101-125
- \* Zakaria, M, Haron, H (2010). "perceived ethical problems and ethical judgments", journal of financial reporting and accounting. (1) 8. PP. 50-64
- \* Zafa, J. (2010). Measuring religios and workplace spirituality in pakistan: a case study of Armed forces and university teachers cross-cultural communication. 8. PP. 104-111
- \* Zahmatkesh, S. & Rezazadeh, j (2017). The effect of auditor features on audit quality, Tekhne, 15.(2). PP. 1-9
- \* Defond, M, Zhang, j. (2010) A review of archival auditing research. journal of accounting and aconomics. 58(2-3). 273-326
- \* Herda, david, N and Lavelle, james, j. (2021). How and why auditors social exchange relationship with their firm, colleagues, and clients influence their attitudes and behaviors: Implication for audit quality. <http://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.044>. published by Elsevier Inc
- \* Hoa, M. cheug, F. and Cheug, S.F. (2010). The role of meaning in life and optimism in promoting well-being. Personality and individual differences. 48 (5). PP. 658-663.
- \* Houqe, N. Ahmad, K and Vanzijl, T. (2015). Effects of audit quality on earnings quality and cost of equity capital: evidence from India. Victoria university of wellington. Available online at: <http://researcharchive.vuw.ac.nz/handle/1063/4173>
- \* Hsu, Chia, Chien and Brian, A., S. (2007). The Delphi technique: Making sense of consensus. Practical Assessment, Research and evaluation journal, 21 (10). 1.
- \* jaffar, N, Salleh, A, Iskandar, T. and Haron, H. (2006). A Conceptual discussion on the external Auditor's personality and Detection of fraud. European journal of social sciences. 4(1). PP. 66-76
- \* Kusumo, B.Y.A, Koeswoyo, P.S, and Hadoyo, S. (2019). Analyze of the effect of workplace spirituality on auditor Dysfunctional Behavior and its implication to Audit quality. Journal of Accounting Auditing and Business, Vol.1. No.2. PP. 19-29.
- \* Knechel, w.r. krishnan, Gv. Perzner, mshefchik, LB and velary, u (2012) Audit quality: Insight from the academic literature. Auditing. A journal of practice and theory. 32(1). pp. 385-421.
- \* Linstone, H.A. & Murray T. (2002). The Delphi method. Techniques and Application. Melbourne: Addison wesly publishing company
- \* Marques, j. Dhiman, s. and king, R (2005) "spirituality in the workplace Developing an integral model and a comprehensive Definition". The journal of American Academy of Business. Cambridge. Vol. 7. No .1. PP. 81-91
- \* Mitroff, I.A, denton, E.A. (1999). A spirituality audit of corporate America: A hard look at spirituality, Religion, and values in the workplace. San Francisco. CA: jossey-bass
- \* Myers, J., E., Willian, D., K., (2003). Integrating spirituality into counselling and counsellor training: A developmental, wellness approach. Counselling and values. 47 (2). PP. 142-155.
- \* otley, D.T, and Prierce, B.J. (1998). Auditor time budget pressure: consequence and antecedents, Auditing and accountability journal, Vol 9. PP. 31-58
- \* Parboteeah, K, chun chen, H, lin, y. chen, I, Lee, A, and Chung, A. (2010). Establishing organizational ethical climates: How do managerial practices work? journal of business ethics, 97. 599-611
- \* Phong, T. (2018). The impact of audit employee job satisfaction on Audit quality. Personnel economic journal, September 21



*Accounting Knowledge & Management Auditing*

*Vol. 11/ No. 44/ Winter 2023*

## **Identifying and Ranking the dimensions and components affecting the quality of auditing based on spirituality and moral atmosphere in the workplace by Delphi and Shannon entropy technique.**

### **Alireza Nasirpour**

PhD Student, Department of Accounting, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran  
alirezanasirpour@yahoo.com

### **Saeid Jabbarzadeh Kangarloie**

Associated professor, Department of Accounting, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran (Corresponding Author)  
Jabbarzadeh.s@gmail.com

### **Jamal Bahri Sales**

Associated professor, Department of Accounting, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran  
j.bahri@iaurmia.ac.ir

### **Yones Badavar Nahandi**

Associated professor, Department of Accounting, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran  
badavarnahandi@iaut.ac.ir

### **Abstract**

The degree to which users of financial statements rely on auditing depends on the quality of the audit performed. despite the importance of audit quality for the stability of financial and capital markets, much of the research that examines this issue still discusses the definition of components and criteria for measuring audit quality. because the quality of auditing is multifaceted and several factors directly and indirectly affect it. factors related to the work environment such as spirituality and moral atmosphere can play a role in this regard. this article, which is part of a research, aims to develop and refine the effective components and indicators in this filed. Therefore the purpose of this study is identifying the components and indicators affecting the quality of auditing based on spirituality and moral atmosphere in the workplace and also to ranking of its components. in order to conduct this research that was done in 1399, through Delphi method, the theories of fifteen experts were collected in two stages in the form of interviews and questionnaires. The obtained data were analyzed in the final step using Shannon entropy technique. Findings showed that the most important dimension affecting the improvement of audit quality is the leadership style. followed by organizational, psychological and individual dimensions, respectively. Finally 4 dimensions, 12 components and 52 indicators were identified, the weight of the dimensions and the order of their importance are shown.

**Key words:** Audit quality, Delphi method, Shannon entropy technique, Spirituality and moral atmosphere in the workplace